

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI, DAN KONFLIK
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**
(Studi Kasus di UMKM Bakpia Paguyuban PEW Laris Manis)

Oleh :
Rinma Apriliyana¹

¹Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas PGRI Yogyakarta
E-mail : rinmapriliya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan di UMKM bakpia paguyuban Pengembangan Ekonomi Wilayah (PEW) Laris Manis.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dan metode pengambilan data menggunakan kuesioner, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pengrajin bakpia di paguyuban PEW Laris Manis sebanyak 70 responden sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel komitmen dan kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t sebesar -0,180 pada variabel komitmen dan -0,088 pada variabel kompensasi, sedangkan tingkat signifikansi pada variabel komitmen sebesar 0,086 dan pada variabel kompensasi sebesar 0,727. Pada variabel konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t sebesar 0,345 dan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Hasil uji F pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004, koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R²* dengan nilai 0,142 yang berarti bahwa variabel komitmen, kompensasi, dan konflik mempunyai pengaruh sebesar 14,2% terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : komitmen, kompensasi, konflik, dan *turnover intention*.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of commitment, compensation, and conflict on turnover intention of employees in UMKM or associations regional economic Laris Manis.

This is quantitative research technique of multiple linear regression analysis and retrieval of data wing questionnaires. The population used in this study were all employees and craftymen Laris Manis Bakpia in the community as much as 70 respondents. This research is the population study.

The result of this study are commitment variable and compensation have a negative impact and not significant effect on turnover intention with T test results of -0,180 at commitment variable and -0,088 at compensation variable. While a significant degree on the commitment variable amounted to 0,086 and compensation variable amounted to 0,727. The conflict variable has positive and significant impact on turnover intention with T test results of 0,345 and a significance level of 0,007. F test results in this study has a significance value of 0,004. Coefficient of determination used in this study was adjusted R^2 with a value of 0,142. Which means that the commitment variable, compensation, and conflict have influence by 14,2% on turnover intention.

Keyword : commitment, compensation, conflict, and turnover intention.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Yogyakarta memiliki banyak jenis UMKM, salah satunya adalah UMKM bakpia yang berada di Kelurahan Ngampilan yang tersebar disepanjang Jalan KS Tubun Yogyakarta, UMKM bakpia yang berada di Kelurahan Ngampilan sudah mencapai 130 anggota yang dibagi menjadi beberapa paguyuban maupun koperasi, salah satu paguyuban yang ada disana yaitu paguyuban Pengembangan Ekonomi Wilayah (PEW) Laris Manis yang berada didalam kampung Purwodiningratan. Paguyuban PEW Laris Manis sendiri memiliki 20 anggota dengan jumlah karyawan/pengrajin bakpia sebanyak 70 orang. Setiap tahunnya paguyuban PEW Laris Manis beserta seluruh paguyuban bakpia yang ada di Kelurahan Ngampilan mengikuti acara tahunan yang bernama Merti Bakpia atau Bakpia Day, Merti Bakpia merupakan grebek bakpia dengan membuat gunung dari ribuan bakpia yang diarak memutar Kelurahan Ngampilan dan kemudian diserbu oleh masyarakat sekitar maupun yang menyaksikan, acara ini juga bertujuan untuk menarik wisatawan domestik maupun manca negara agar mereka lebih mengenal dan lebih tertarik dengan bakpia yang berada di Kelurahan Ngampilan.

Bapak Joni Purwantoro selaku ketua paguyuban mengungkapkan bahwa masalah didalam paguyuban yang sering dihadapi adalah terjadinya *turnover intention* karyawan, karyawan atau pengrajin bakpia yang melakukan *turnover intention* didasari oleh beberapa alasan maupun faktor yang terjadi dilapangan. Setelah melakukan wawancara dengan beberapa pengrajin bakpia, faktor-faktor yang menjadi alasan terjadinya *turnover intention* adalah komitmen, kompensasi, dan konflik.

Salah satu pengrajin bakpia yang tidak mau untuk disebutkan namanya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap paguyuban, hal itu dikarenakan mereka tidak terlalu memberikan kontribusi terhadap paguyuban dan tidak memiliki loyalitas waktu. Selain itu, alasan pengrajin bakpia untuk melakukan *turnover intention* yaitu dikarenakan terdapat beberapa unit usaha yang tidak memberikan bonus terhadap pengrajin bakpia, bonus tersebut berupa bonus target ketika mereka memproduksi bakpia disaat musim liburan dan melebihi target penjualan. Pengrajin

bakpia tersebut juga mengungkapkan bahwa didalam paguyuban sering terjadi konflik antar pengrajin bakpia atau yang disebut dengan konflik horizontal, terdapatnya kesenioritasan sering menjadi pemicu terjadinya konflik tersebut.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* karyawan di paguyuban PEW Laris Manis.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di paguyuban PEW Laris Manis.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap *turnover intention* karyawan di paguyuban PEW Laris Manis.
4. Untuk mengetahui variabel komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di paguyuban PEW Laris Manis dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen

Komitmen menurut Hasibuan (2011) adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Panggabean, 2004). Balas jasa yang diberikan dapat berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Konflik

Menurut Handoko (2001) konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Turnover Intention

Harnoto (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya

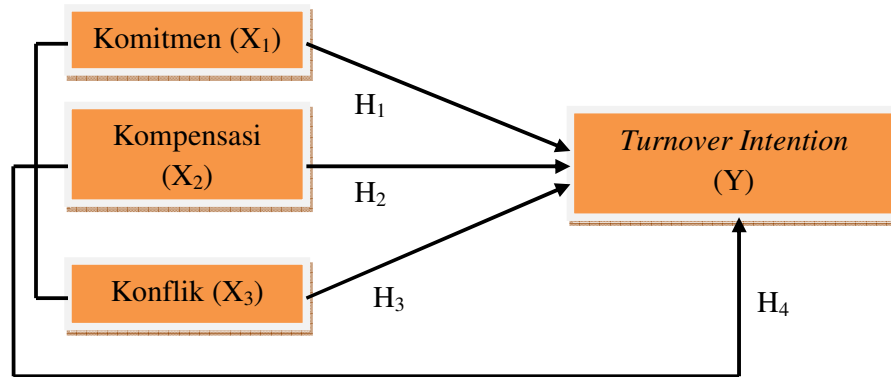
turnover intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi, ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Johartono dan Retnanigtyas Widuri (2013) dengan judul “Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Kantor Konsultan Pajak Surabaya”, dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Kantor Konsultan Pajak Surabaya dengan hasil koefisien beta pada variabel stres kerja sebesar 0,131 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar -0,863 dan signifikansi sebesar 0,000, pada variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,205 dan signifikansi sebesar 0,015, pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,249 dan nilai signifikansi sebesar 0,013.
2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid dan M. Djudi Mukzam (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang”, dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang dengan nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar -0,366 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari *alpha* 0,005, sedangkan pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,359 dan nilai signifikansi sebesar 0,011.
3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Ni Luh Neva Krestya Nanda dan I Wayan Mudiarta Utama (2015) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria”, dalam penelitian tersebut menggunakan analisis jalur dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil dari penelitian tersebut yaitu berdasarkan hasil analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,421, hasil ini mempunyai arti bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan

hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,523, hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut :

1. Komitmen mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis.
3. Konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis.
4. Komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan konflik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di UMKM Bakpia Paguyuban PEW Laris Manis yang berada di kampung Purwodiningratan Kelurahan Ngampilan Yogyakarta, penelitian dilaksanakan pada bulan November – Desember 2016.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Arikunto (2002), dalam penentuan sampel apabila kurang dari 100 responden lebih baik diambil semua

sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan atau pengrajin bakpia di paguyuban PEW Laris Manis yang berjumlah 70 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pengrajin bakpia di paguyuban PEW Laris Manis.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan memiliki nilai signifikansi $<0,05$ maka tiap butir pertanyaan dinyatakan valid, sedangkan apabila nilai signifikansi pada butir pertanyaan $>0,05$ maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2011) dengan kriteria :

- Bila nilai *alpha* $>0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel .
- Bila nilai *alpha* $<0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen (Nugroho, 2005).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berikut ini adalah model persamaan yang akan digunakan untuk penelitian :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
Y	= <i>Turnover Intention</i>
X_1	= Komitmen
X_2	= Kompensasi
X_3	= Konflik

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini, apakah variabel komitmen, kompensasi dan konflik benar-benar berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Gozali (2011) uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi sama dengan nol, uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik, uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas

Variabel kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan 40 butir/item pernyataan dengan menggunakan 30 pengrajin bakpia PEW Laris Manis sebagai responden uji coba instrumen. Berarti dalam analisis pengujian validitas terhadap 40 butir soal tersebut, N sebanyak 30 pengrajin bakpia PEW Laris Manis, Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $<0,05$ (Ghozali, 2011). Dari 10 butir pernyataan tentang komitmen, 10 butir pernyataan tentang kompensasi, 10 butir pernyataan tentang konflik, dan 10 butir pernyataan tentang *turnover intention* maka setelah diuji coba ada satu pernyataan yang tidak valid pada pernyataan variabel konflik poin satu, dan pernyataan lainnya dinyatakan valid, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Komitmen (X ₁)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,809	Tidak Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,001	Valid
Konflik (X ₃)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,000	Valid
	Y8	0,000	Valid
	Y9	0,000	Valid
	Y10	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur instrumen yang disebut reliabel jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan menunjukkan hasil yang relatif sama, pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2006) dengan kriteria :

- 1) Bila nilai $\alpha > 0,6$ maka instrumen reliabel.
- 2) Bila nilai $\alpha < 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat diamati pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Komitmen (X_1)	0,956	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,876	Reliabel
Konflik (X_3)	0,953	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,925	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda dengan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Estimasi Regresi Linier Berganda

Sub Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Komitmen (X_1)	- 0,180	- 1,744	0,086	Tidak Signifikan
Kompensasi (X_2)	- 0,088	- 0,350	0,727	Tidak Signifikan
Konflik (X_3)	0,345	2,769	0,007	Signifikan
Konstanta = 33,419				
<i>Adjusted R</i> ² = 0,142				
F = 4,800 (Sig F = 0,004)				
<i>Dependen Variable: Turnover Intention</i> (Y)				

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Model persamaan regresi linier berganda dari hasil perhitungan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 33,419 + (- 0,180)X_1 + (- 0,088)X_2 + 0,345X_3$$

Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada variabel komitmen yang mempunyai nilai negatif yaitu -0,180 dan tingkat signifikan 0,086 yang lebih besar

- dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Retnaningtyas Widuri (2013) yang menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan, maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan komitmen mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis ditolak.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel kompensasi yang mempunyai nilai negatif yaitu -0,088 dan tingkat signifikan 0,727 yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid, dan M. Dudi Mukzam (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis ditolak.
 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel konflik yang mempunyai nilai positif yaitu 0,345 dan tingkat signifikan 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Neva Krestya Nanda dan I Wayan Mudiarta Utama (2015) yang menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis diterima.
 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004. Dari hasil pengujian juga menunjukkan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan pada tabel 9 menjelaskan bahwa koefisien beta variabel konflik mempunyai nilai positif sebesar 0,345 yang nilainya paling besar dan signifikan dibanding variabel komitmen dan kompensasi yang mempunyai nilai yang relatif lebih kecil, hal ini menunjukkan bahwa konflik menjadi pengaruh yang dominan terhadap terjadinya *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan konflik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis diterima.

5. Hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan angka 0,142 pada *Adjusted R Square* yang berarti bahwa variabel komitmen, kompensasi, konflik mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 14,2% dan sisanya 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian terhadap karyawan paguyuban PEW Laris Manis Yogyakarta berkaitan dengan *turnover intention* dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada variabel komitmen yang mempunyai nilai negatif yaitu -0,180 dan tingkat signifikan 0,086 yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel kompensasi yang mempunyai nilai negatif yaitu -0,088 dan tingkat signifikan 0,727 yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).
3. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel konflik yang mempunyai nilai positif yaitu 0,345 dan tingkat signifikan 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).
4. Komitmen, kompensasi, dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004. Dari hasil pengujian juga menunjukkan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan pada tabel 9 menjelaskan bahwa koefisien beta variabel konflik mempunyai nilai positif sebesar 0,345 yang nilainya paling besar dan signifikan dibanding variabel komitmen dan kompensasi yang mempunyai nilai yang relatif lebih kecil, hal ini menunjukkan bahwa konflik menjadi pengaruh yang dominan terhadap terjadinya *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis.
5. Hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan angka 0,142 pada *Adjusted R Square* yang berarti bahwa variabel komitmen, kompensasi, dan konflik mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 14,2% dan sisanya 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Dari hasil pembahasan dan simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran kepada paguyuban PEW Laris Manis dan peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel komitmen, kompensasi, konflik, dan *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis saja, tetapi dapat juga meneliti variabel lain pada karyawan paguyuban PEW Laris Manis.
2. Sebaiknya paguyuban PEW Laris Manis lebih memfokuskan lagi perhatiannya pada konflik yang terjadi pada karyawan dengan tujuan untuk meminimalisir angka *turnover intention* karyawan paguyuban PEW Laris Manis.
3. Kedepannya diharap paguyuban PEW Laris Manis semakin baik dalam manajemen sumber daya manusia, mengelola aset, membimbing anggota dalam organisasi, memberikan pelatihan dan manajemen pemasaran produk, agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat.
4. Bakpia Pathok adalah salah satu produk oleh-oleh khas Yogyakarta yang harus dapat dilestarikan agar para turis manca maupun lokal dapat menikmati oleh-oleh yang mempunyai cita rasa khas Yogyakarta ini.
5. Disadari banyak kompetitor pengrajin bakpia di kota Yogyakarta, hendaknya Paguyuban PEW Laris Manis dapat terus menjaga kualitas produk bakpia, menambah variasi produk, menjaga dan mengembangkan mitra bisnis dalam pemasaran produknya, agar dapat meningkatkan penjualan dan memperbesar usahanya.
6. Dengan meningkatkan usaha dan perusahaan yang lebih besar kedepannya paguyuban PEW Laris Manis diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan dan Ayu Sriathi, Anak Agung. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arto. 2016. *Pengertian UMKM Definisi Klasifikasi dan Contohnya*, (Online), (<http://www.etrade.id/2016/05/umkm-definisi-kasifikasi-dan-contohnya.html>) diakses pada tanggal 3 Oktober 2016).
- Augusty Ferdinand, Prof. DBA. 2014. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Krestya Nanda, Ni Luh Neva dan Mudiarta Utama, I Wayan. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4 No. 9.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Malayu S.P. Hasibuan, Drs. H. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan, Drs. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. 2000. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Fandi. 2014. *Teori-Teori Komitmen Organisasional*, (Online), (<http://fandiprasetyo.blogspot.co.id/2014/02/komitmen-organisasional.html>) diakses pada tanggal 5 Oktober 2016).
- Putrianti, Arin Dewi; Hamid, Djamhur dan Mukzam, M. Djudi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 12 No. 2.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Mary, Coulter. 2004. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.

Safi'i, Siti Zulaiha. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Utama Tbk. Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 642-652.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Tohari, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.